

PRINCIPALES MESURES

Mesures	Employeurs visés	Bénéficiaires	Type de contrat
Apprentissage	Tout employeur (sauf particulier), déclaration à la DDTE. Enregistrement du contrat auprès de la CCI, de la Chambre des métiers ou de la Chambre de l'agriculture.	Jeunes de 16 ans (15 ans sous conditions) à moins de 26 ans (ou + si niveau supérieur, rupture du précédent contrat sans volonté de l'apprenti, personne handicapée ou projet de création ou de reprise d'entreprise).	Contrat de 1 à 3 ans (4 ans si qualité de travailleur handicapé).
Contrat de professionnalisation⁽¹⁾	Tout employeur à la FPC (sauf particulier).	Jeunes de 16 ans à – de 26 ans sans qualification professionnelle, demandeurs d'emploi de 26 ans et+. Formulaire CERFA E20 transmis à l'OPCA et à la DDTE.	CDI ou CDD de 6 mois, de 12 mois, et sur dérogation de 24 mois. Formation obligatoire.
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)⁽²⁾	Collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.	Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	CDD d'au moins 6 mois. 2 renouvellements possibles (24 mois maxi). Durée hebdomadaire fixée à 20 heures minimum. Dérogation possible pour difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.
Contrat d'avenir (CA)⁽²⁾	Collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les entreprises d'insertion et les entreprises d'intérim insertion.	Personnes bénéficiant du RMI, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.	CDD d'une durée de 2 ans. Peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les salariés de plus de 50 ans, la limite du renouvellement peut être portée à 36 mois. La durée hebdomadaire est fixée à 26 heures. La durée du travail peut varier sans dépasser 35 heures par semaine et sans excéder 26 heures hebdomadaires en moyenne sur la durée du contrat.
Contrat Initiative Emploi (CIE)⁽²⁾	Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance chômage, les groupements d'employeurs pour l'insertion et les employeurs de pêche maritime.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	CDI ou CDD de maximum 24 mois. 20h/semaine minimum (sauf exception).
CIRMA (Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité)⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs entrant dans le champ de l'assurance chômage et les employeurs de pêche maritime. Convention avec le département (pour les bénéficiaires du RMI) ou l'ANPE (pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou de l'AAH). 	Bénéficiaires du RMI, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé ou encore de l'allocation aux adultes handicapés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	CDI, CDD ne pouvant excéder 18 mois, renouvellements compris, à temps partiel (minimum 20h/semaine) ou à temps complet.

(1) Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 - (2) La loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion abroge le CA et le CIRMA et aménage le CAE et le CIE à compter du 1^{er} juin 2009.

AVANTAGES

Salaire minimum dû	Aides de l'État	Charges sociales exonérées	Charges sociales restant dues
De 25 % à 78 % du SMIC (ou plus si convention collective plus favorable ou formation complémentaire).	Aide à l'embauche possible dans les conditions fixées par la région.	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisations patronales et salariales URSSAF, Assedic, ARRCO, contribution solidarité autonomie, CSG et CRDS. • Entreprises de + de 11 salariés = cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS, part salariale Assedic et retraite complémentaire (jusqu'au minimum obligatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisation d'AT, cotisation de retraite complémentaire au-delà du taux minimum. • Entreprises de + de 11 salariés = FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, parts employeur Assedic et retraite complémentaire. Cotisations AT/MP.
De 55 % à 80 % du SMIC pour les – de 26 ans. Min. SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour les 26 ans et +.	Aide de 200 € par mois durant toute l'action de professionnalisation avec un maximum de 2000 € (pour les bénéficiaires de l'ARE de + de 26 ans à l'embauche).	<ul style="list-style-type: none"> • de 16 à 44 ans : pas d'exonération spécifique. Application de la réduction Fillon. • 45 ans et + : exonération des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales à hauteur du SMIC. 	Toutes les autres.
SMIC ou davantage si dispositions conventionnelles plus favorables.	Aide à l'embauche fixée par arrêté du préfet de région (maximum 95 % du taux brut du SMIC par heure travaillée).	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction. 	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire...) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due. Depuis le 1 ^{er} janvier 2008, la cotisation accident du travail est due.
SMIC.	<ul style="list-style-type: none"> • Aide versée par le débiteur de l'allocation qui était perçue par le bénéficiaire du contrat et égale au RMI garanti à une personne isolée (454,63 €/mois en 2009). • Prime de cohésion sociale. • Les deux aides ci-dessus ne peuvent pas dépasser la rémunération versée au salarié. • Aide forfaitaire supplémentaire en cas d'embauche en CDI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales de Sécurité sociale : maladie, vieillesse, allocations familiales (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation au titre de la construction. 	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire...) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due. Depuis le 1 ^{er} janvier 2008, la cotisation accident du travail est due.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée par arrêté du préfet de région (maximum 47 % du SMIC horaire brut).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.
SMIC.	Aide forfaitaire versée à l'employeur égale au montant de l'allocation de RMI garantie pour une personne isolée (454,63 €/mois en 2009).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.